

INHALT

- | | |
|--|--|
| <p>41. <i>Bedienstetenschutz – aktuell:
Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische
Betreuung (Präventivfachkräfte)</i></p> <p>42. <i>Bedienstetenschutz – aktuell:
Gefahrenbeurteilung und Dokumentation</i></p> <p>43. <i>Bedienstetenschutz – aktuell:
Gesundheitsüberwachung</i></p> | <p>44. <i>Veranstaltungshinweis: 1. GemNova.net-Kongress
am 21. Oktober 2005 in Innsbruck</i></p> <p>45. <i>Landeskunde im neuen Medium:
Tirol multimedial auf CD-ROM und im Internet</i></p> <p>46. <i>Abgabenertragsanteile der Gemeinden –
Jänner bis September 2005
Verbraucherpreisindex für Juli 2005
(vorläufiges Ergebnis)</i></p> |
|--|--|

41.

Bedienstetenschutz aktuell: Sicherheitstechnische und arbeitsmedizinische Betreuung (Präventivfachkräfte)

Rechtsgrundlagen: §§ 24 und 25 TBSG 2003, §§ 1 bis 4 PrävD-V

Das TBSG 2003 verpflichtet den Dienstgeber zur **umfassenden Gefahrenverhütung**. Der Dienstgeber hat daher alle zum Schutz der Sicherheit und der Gesundheit der Bediensteten erforderlichen Maßnahmen zu treffen, diese den sich ändernden Gegebenheiten anzupassen und allgemein eine Verbesserung der Arbeitsbedingungen anzustreben. Für die Umsetzung dieser Grundsätze benötigt der Dienstgeber **fachkundige Unterstützung**.

Das TBSG 2003 schreibt dem Dienstgeber daher die Einrichtung einer angemessenen sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung vor. Zu diesem Zweck hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass **für jede Dienststelle eine ausreichende Anzahl an Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern** zur Verfügung steht.

Ergänzend kann der Dienstgeber im Interesse einer Optimierung der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung der Bediensteten – abhängig von den in der Dienststelle gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituationen – zusätzlich **andere geeignete Fachleute** wie z. B. Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen hinzuziehen (fakultativ).

ART UND AUSMASS

o Für Art und Ausmaß der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung sind folgende Kriterien maßgeblich:

- der **Stand der Technik**,
- die jeweiligen **fachlichen Erkenntnisse** auf den Gebieten der Arbeitssicherheit und der Arbeitsmedizin,
- die **konkreten Gegebenheiten in der Dienststelle** (insbesondere Arbeitsumfeld, Anzahl der beschäftigten Bediensteten, mögliche Gefährdungen für die Sicherheit und Gesundheit).

Im Unterschied zum ASchG verzichtet das TBSG 2003 auf eine genauere Festlegung der Art und des Ausmaßes der sicherheitstechnischen und arbeitsmedizinischen Betreuung und sieht insbesondere auch keine jährlichen Präventionszeiten vor. Dadurch soll es dem Dienstgeber ermöglicht werden, gemeinsam mit den Präventivfachkräften Betreuungsmodelle zu entwickeln, die auf die spezifische Gefährdungssituation in der Dienststelle zugeschnitten sind. Die Regelungen des ASchG können freilich eine gewisse Orientierung bieten. Im Wesentlichen ist dort vorgesehen:

- o In Arbeitsstätten mit bis zu 50 Arbeitnehmern (AN):
Regelmäßige Begehungen durch eine Sicherheitsfachkraft und durch einen Arbeitsmediziner; diese sind in Arbeitsstätten mit
 - 1 bis 10 AN mindestens einmal in zwei Kalenderjahren durchzuführen;
 - 11 bis 50 AN mindestens einmal jährlich durchzuführen. Weitere Begehungen sind je nach Erfordernis zu veranlassen.
- o In Arbeitsstätten mit mehr als 50 Arbeitnehmern (AN):
eine jährliche Präventionszeit von
 - 1,2 Stunden pro AN an Büroarbeitsplätzen und an Arbeitsplätzen mit Büroarbeitsplätzen vergleichbaren Gefährdungen und Belastungen (z. B. geringe körperliche Belastung);
 - 1,5 Stunden an sonstigen Arbeitsplätzen;
 - + 0,5 Stunden für jeden AN, der mindestens 50-mal im Kalenderjahr Nacharbeit leistet.

Die Gesamtpräventionszeit ist auf die Präventivfachkräfte wie folgt zu verteilen:

- Sicherheitsfachkräfte: mindestens 40%
- Arbeitsmediziner: mindestens 35%
- Sonstige Fachleute: mindestens 25% (wenn nicht erforderlich, dann Verteilung dieses Restes auf Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner)

BETREUUNGSFORMEN

o Für die Betreuung durch Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner stehen grundsätzlich folgende Betreuungsformen zur Verfügung:

1. Eigene Präventivfachkräfte

Primär hat der Dienstgeber geeignete Bedienstete als Sicherheitsfachkraft oder Arbeitsmediziner heranzuziehen.

2. Externe Präventivfachkräfte

Stehen eigene Präventivfachkräfte nicht zur Verfügung, so hat der Dienstgeber externe Präventivfachkräfte heranzuziehen, und zwar durch

- Beauftragung **selbständiger Sicherheitsfachkräfte/Arbeitsmediziner** oder
- Beauftragung eines **sicherheitstechnischen/arbeitsmedizinischen Zentrums**.

Sicherheitsfachkräfte	Arbeitsmediziner
Eigene Sicherheitsfachkräfte (geeignete Bedienstete)	Eigene Arbeitsmediziner (geeignete Bedienstete)
Externe Sicherheitsfachkräfte	Externe Arbeitsmediziner
Sicherheitstechnisches Zentrum	Arbeitsmedizinisches Zentrum

o **Kombinationen** sind zulässig; d. h., es ist z. B. möglich, für die sicherheitstechnische Betreuung einen geeigneten Bediensteten heranzuziehen und mit der arbeitsmedizinischen Betreuung ein arbeitsmedizinisches Zentrum zu beauftragen.

HINZUZIEHUNG DURCH DEN DIENSTGEBER

o Der Dienstgeber hat die **Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner in folgenden Angelegenheiten verpflichtend hinzuzuziehen:**

Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner

- Planung von Arbeitsstätten
- Beschaffung oder Änderung von Arbeitsmitteln
- Einführung oder Änderung von Arbeitsverfahren
- Einführung von Arbeitsstoffen
- in arbeitsphysiologischen, arbeitspsychologischen und sonstigen ergonomischen sowie arbeitshygienischen Fragen, insbesondere der Gestaltung der Arbeitsplätze und des Arbeitsablaufes
- Erprobung und Auswahl von persönlichen Schutzausrüstungen

- Gefahrenbeurteilung und Festlegung von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung
- Organisation der Unterweisung der Bediensteten und der SVP
- Erstellung von Anweisungen

Sicherheitsfachkräfte

- in allen Fragen der Arbeitssicherheit einschließlich der Unfallverhütung
- Organisation des Brandschutzes und von Maßnahmen zur Evakuierung

Arbeitsmediziner

- in allen Fragen der Erhaltung und Förderung der Gesundheit am Arbeitsplatz sowie der Verhinderung arbeitsbedingter Erkrankungen
- in Fragen des Arbeitsrhythmus und bei der Dienstzeit- und Pausenregelung
- Organisation der ersten Hilfe

o **Andere geeignete Fachleute** wie z. B. Chemiker, Toxikologen, Ergonomen oder Arbeitspsychologen kann der Dienstgeber entsprechend der in der Dienststelle gegebenen Gefährdungs- und Belastungssituation **fakultativ** hinzuziehen.

AUFGABEN UND PFLICHTEN DER PRÄVENTIVFACHKRÄFTE

o Beratung und Unterstützung

Die Präventivfachkräfte haben

- den **Dienstgeber**, die **Bediensteten**, die **SVP** und die **Personalvertretung** auf den Gebieten der Arbeitssicherheit, des Gesundheitsschutzes, der auf die Arbeitsbedingungen bezogenen Gesundheitsförderung und der menschengerechten Arbeitsgestaltung zu **beraten** und

- den **Dienstgeber** bei der Erfüllung seiner Pflichten auf diesen Gebieten zu **unterstützen**.

o Meldung von Misständen

Die Präventivfachkräfte haben festgestellte Misstände zu melden, und zwar dem Dienstgeber, dem für den inneren Dienst zuständigen Organ und den SVP.

o Warnung bei ernster und unmittelbarer Gefahr

Stellen die Präventivfachkräfte eine ernste und unmittelbare Gefahr für die Bediensteten fest, so haben sie unverzüglich die betroffenen Bediensteten, den Dienstgeber, das für den inneren Dienst zuständige Organ und die SVP zu informieren und Maßnahmen zur Beseitigung der Gefahr vorzuschlagen.

Sofern dies die betroffenen Bediensteten nicht selbst tun, hat der Dienstgeber in derartigen Fällen dafür zu

sorgen, dass diese ihre Tätigkeit einstellen und nicht wieder aufnehmen, solange die Gefahr fortbesteht (vgl. § 9 TBSG 2003).

Aufgaben der Präventivfachkräfte	
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung • Unterstützung • Verbesserungsvorschläge • Berichte • Meldung über Missstände • Warnung bei Gefahr 	→ Dienstgeber
<ul style="list-style-type: none"> • Meldung über Missstände • Warnung bei Gefahr 	→ für den inneren Dienst zuständiges Organ
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Auskünfte • Beiziehung bei Besichtigungen • Meldung über Missstände • Warnung bei Gefahr 	→ Sicherheits- vertrauenspersonen
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Auskünfte • Beiziehung bei Besichtigungen 	→ Personalvertretung
<ul style="list-style-type: none"> • Beratung und Auskünfte • Warnung bei Gefahr 	→ Bedienstete

o **Zusammenarbeit**

Die für eine Dienststelle zuständigen Sicherheitsfachkräfte, Arbeitsmediziner und gegebenenfalls hinzugezogene sonstige geeignete Fachleute haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben zusammenzuarbeiten. Insbesondere sind Besichtigungen von Arbeitsstätten und Baustellen von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern möglichst gemeinsam durchzuführen.

o **Aufzeichnungen**

Die Präventivfachkräfte haben Aufzeichnungen über die geleistete Einsatzzeit und die von ihnen durchgeführten Tätigkeiten (insbesondere über die von ihnen durchgeführten Besichtigungen und Untersuchungen und deren Ergebnisse) zu führen.

PFLICHTEN DES DIENSTGEBERS GEGEN- ÜBER DEN PRÄVENTIVFACHKRÄFTEN

o Der Dienstgeber hat den Präventivfachkräften alle zur Erfüllung ihrer Aufgaben erforderlichen **Informationen** und **Unterlagen** zur Verfügung zu stellen:

Unterlagen:

- Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente
- Aufzeichnungen und Berichte über Dienst- und Arbeitsunfälle
- Verzeichnis der Bediensteten, die bei ihrer Tätigkeit einer Einwirkung durch besonders gefährliche Arbeitsstoffe ausgesetzt sind
- Ergebnisse von Messungen (insbesondere betreffend gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm, Erschütterungen) und Untersuchungen
- Verzeichnis der Bediensteten, die Tätigkeiten durchführen, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist

Gesonderte Informationen:

- SVP (Bestellung und Funktionsende)
- Brandschutzbeauftragte (Bestellung und Funktionsende)
- Für eine Dienststelle bestimmte Erst-Helfer und für den Brandschutz und die Evakuierung zuständige Personen
- Aufnahme von Bediensteten und erste Dienstzuteilung
- Dienstzuteilung an eine Dienststelle für mehr als drei Monate (bei kürzerer Dienstzuteilung oder Überlassung nur, wenn erforderlich)

o Der Dienstgeber hat den Präventivfachkräften das notwendige **Hilfspersonal** und die erforderlichen **Räume, Ausstattung und Mittel**, soweit diese nicht von diesen selbst beigestellt werden, zur Verfügung zu stellen. Eigenen Präventivfachkräften hat der Dienstgeber zudem die zur Erfüllung ihrer Aufgaben **erforderliche Zeit im Rahmen der Dienstzeit** zu gewähren.

Im Einzelnen hängt das konkrete Ausmaß dieser Dienstgeberpflichten von der jeweiligen **Betreuungsform** ab:

	EIGENE Sicherheitsfachkräfte Arbeitsmediziner	EXTERNE Sicherheitsfachkräfte Arbeitsmediziner	ZENTREN sicherheitstechnisches/arbeitsmedizinisches Zentrum
Räume	Dienstgeber	Dienstgeber	Dienstgeber
Mittel und Ausstattung	Dienstgeber	primär Dienstgeber, bei Nachweis Externe	Zentrum
Fach- und Hilfspersonal	Dienstgeber	primär Dienstgeber, bei Nachweis Externe	Zentrum
Stellung	direkt dem Dienstgeber unterstellt	Auftragnehmer des Dienstgebers	Auftragnehmer des Dienstgebers
Weiterbildung	Dienstgeber muss ihnen Gelegenheit geben	Augabe der Externen	Aufgabe der Zentren

ANFORDERUNGEN AN PRÄVENTIVFACHKRÄFTE

o **Sicherheitsfachkräfte**

Nachweis von Fachkenntnissen in Form einer nach § 74 ASchG anerkannten Fachausbildung. Diese ist durch die Verordnung über die Fachausbildung der Sicherheitsfachkräfte (SFK-VO) geregelt.

o **Arbeitsmediziner**

Berechtigung zur selbstständigen Ausübung des ärztlichen Berufes im Sinne des Ärztegesetzes, Absolvierung einer vom Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen anerkannten arbeitsmedizinischen Ausbildung gemäß § 38 Ärztegesetz.

o **Sicherheitstechnisches Zentrum**

Das ASchG regelt grundlegende Anforderungen an sicherheitstechnische Zentren (§ 75), nähere Regelungen enthält die Verordnung über sicherheitstechnische Zentren (STZ-VO).

o **Arbeitsmedizinisches Zentrum**

Das ASchG regelt grundlegende Anforderungen an arbeitsmedizinische Zentren (§ 80), nähere Regelungen enthält die Verordnung über arbeitsmedizinische Zentren (AMZ-VO).

INFORMATION UND MITWIRKUNG DER BEDIENSTETEN UND IHRER VERTRETER

o Hinsichtlich der Bestellung von Präventivfachkräften bestehen verschiedene **Informations- und Mitwirkungsrechte der Bediensteten bzw. ihrer Vertre-**

ter (SVP, Personalvertretung); diese sind einerseits direkt im TBSG 2003 bzw. der PräVD-V, andererseits im Landes-Personalvertretungsgesetz 1994 (LPVG) bzw. im Gemeinde-Personalvertretungsgesetz (GPVG) geregelt.

o Der Dienstgeber hat danach

1. vor der Wahl der Betreuungsform und vor der erstmaligen Bestellung von Präventivfachkräften oder der erstmaligen Inanspruchnahme eines sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Zentrums

- die Mitwirkung der Personalvertretung gemäß LPVG bzw. GPVG sicherzustellen und

- die SVP zu hören

2. nach der Bestellung der Präventivfachkräfte oder der Beauftragung eines sicherheitstechnischen oder arbeitsmedizinischen Zentrums

- die Personalvertretung

- die SVP und die Bediensteten jeweils über die für ihre Dienststelle zuständigen Präventivfachkräfte zu informieren.

Diese Information sollte neben dem Namen jedenfalls auch Angaben über den Wirkungsbereich (sachlich/räumlich) und die Erreichbarkeit (Arbeitsort, Tel.-Nr., E-Mail) enthalten.

42.

Bedienstetenschutz aktuell: Gefahrenbeurteilung und Dokumentation

Rechtsgrundlagen: §§ 4, 5, 13 Abs. 2, 14 Abs. 3, 16 Abs. 2, 17 Abs. 2 und 20 Abs. 2 TBSG 2003; Konkretisierende Bestimmungen in den einzelnen Verordnungen, Dok-V
§ 1a Tiroler Mutterschutzgesetz 1998

Die vom Dienstgeber verpflichtend durchzuführende Gefahrenbeurteilung stellt als wesentliches Element der **präventiven Gefahrenverhütung** eine der zentralen Neuerungen des TBSG 2003 dar. Die damit verbundene **systematische, umfassende Ermittlung und Evaluierung der vorhandenen Gefährdungspotentiale** für die Bediensteten soll es dem Dienstgeber ermöglichen, vorausschauend und rechtzeitig die **notwendigen Schutzmaßnahmen zu ergreifen**, um die Sicherheit der Bediensteten am Arbeitsplatz zu gewährleisten, Arbeitsunfälle zu vermeiden und arbeitsbedingten Gesundheitsschäden und Berufskrankheiten vorzubeugen.

Die Pflicht zur Durchführung der Gefahrenbeurteilung ist grundlegend im § 4 TBSG 2003 verankert; sie wird durch eine Reihe von Bestimmungen im 3. Abschnitt des Gesetzes (§§ 13 Abs. 2, 14 Abs. 3, 16 Abs. 2, 17 Abs. 2 und 20 Abs. 2 TBSG 2003) sowie in zahlreichen Durchführungsverordnungen näher ausgestaltet. Spezialvorschriften für die Gefahrenbeurteilung im Hinblick auf den Schutz werdender und stillender Mütter enthält zudem das Tiroler Mutterschutzgesetz 1998.

Der Dienstgeber muss bei der Gefahrenbeurteilung und der Festlegung von Schutzmaßnahmen die von ihm beauftragen **Präventivfachkräfte** (Sicherheitsfachkräfte und Arbeitsmediziner) **hinzuziehen**, sich also zumindest von ihnen beraten lassen. In der Regel wird jedoch den Präventivfachkräften, da diese über die dafür

erforderlichen Fachkenntnisse verfügen, die Durchführung der Gefahrenbeurteilung zur Gänze und in Eigenverantwortung übertragen werden.

GRUNDLEGENDE REGELUNGEN

o **Umfassende Ermittlungspflicht des Dienstgebers**

Es sind alle für die Sicherheit und die Gesundheit der Bediensteten bestehenden **Gefahren zu ermitteln und zu beurteilen**; auf dieser Grundlage sind die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Dabei sind insbesondere zu berücksichtigen:

- Gestaltung und Einrichtung der **Arbeitsstätte**,
- Verwendung von **Arbeitsmitteln** und **Arbeitsstoffen**,
- Gestaltung von **Arbeitsplätzen**, **Arbeitsverfahren** und **Arbeitsvorgängen**,
- **Ausbildung** und **Information** der Bediensteten,
- Ergebnisse einer **Gesundheitsüberwachung**,
- **besonders gefährdete oder schutzwürdige Bedienstete** (wie z. B. Jugendliche oder Schwangere).

Diese **demonstrative Aufzählung** wird bezogen auf die einzelnen Gefährdungspotentiale durch zahlreiche Regelungen im Gesetz selbst und in den Durchführungsverordnungen näher **konkretisiert**.

o **Festlegung von Schutzmaßnahmen**

Auf Grundlage der Ermittlung der Gefährdungen ist zu prüfen und festzulegen, **ob und welche Maßnahmen zur Gefahrenverhütung notwendig** sind.

o **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument**

Die Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung und die festgelegten Schutzmaßnahmen sind in einem Sicher-

heits- und Gesundheitsschutzdokument auf einem geeigneten Datenträger festzuhalten.

o **Pflicht zur Überprüfung und Aktualisierung**

Die Gefahrenbeurteilung und die auf ihrer Grundlage festgelegten Schutzmaßnahmen sind **erforderlichenfalls zu überprüfen und sich ändernden Gegebenheiten** anzupassen; dies wird im Gesetz und in zahlreichen Durchführungsverordnungen näher konkretisiert.

ZIELE UND GRUNDSÄTZE

o Bei der Gefahrenbeurteilung geht es um eine **systematische Ermittlung und Beurteilung der für die Bediensteten bestehende Gefahren** am Arbeitsplatz. Sie geht daher über eine bloße Überprüfung, ob die Vorschriften des TBSG 2003 und seiner Durchführungsverordnungen eingehalten werden, hinaus.

o Zu einer **vollständigen und umfassenden Gefahrenbeurteilung** gehört jedenfalls

- eine **Begehung aller Arbeitsstätten**; diese ist von Sicherheitsfachkräften und Arbeitsmedizinern nach Möglichkeit gemeinsam und jedenfalls unter Beteiligung der zuständigen SVP und der zuständigen Organe der Personalvertretung durchzuführen;
- die **Erfassung aller Gefahrenquellen, Arbeitsplätze und Arbeitsvorgänge** einschließlich vorhersehbarer Situationen, die nicht zum normalen Arbeitsablauf gehören (wie z. B. Betriebsstörungen, Wartung, Reparatur, etc.);
- die **Einbeziehung der betroffenen Bediensteten**, insbesondere deren Befragung im Zuge der Begehung ihres Arbeitsplatzes; bei gleichartigen Arbeitsplätzen genügt eine repräsentative Auswahl.

o Ziel der Gefahrenbeurteilung ist das **Erkennen der Gefahren und Belastungen** für die Bediensteten und die **Verbesserung der Arbeitsbedingungen**. Dass die Bedienstetenschutzvorschriften eingehalten werden, lässt noch nicht den Schluss zu, dass keine Gefahren und Belastungen bestehen und keine Verbesserungen notwendig und möglich sind.

o Die Gefahrenbeurteilung erschöpft sich folglich nicht in einer Momentaufnahme. Insbesondere bei der Festlegung von Maßnahmen sind daher auch organisatorische **Vorkehrungen für die Zukunft** zu treffen, wie z.B. notwendige Prüfungen, Unterweisungen, Schulungen, etc.

o Die Regelungen des TBSG 2003 und seiner Durchführungsverordnungen bedürfen vielfach einer **Konkretisierung und Umsetzung in technische und/oder organisatorische Maßnahmen** in der betreffenden Dienststelle/Arbeitsstätte. Häufig wird dabei ein ge-

wisser Spielraum gegeben sein, sodass mehrere Maßnahmen und Möglichkeiten zur Verfügung stehen. Im Rahmen der Gefahrenbeurteilung hat eine den konkreten Verhältnissen in der Dienststelle/Arbeitsstätte entsprechende Festlegung zu erfolgen.

o Hinsichtlich der konkreten **Organisation und Durchführung** der Gefahrenbeurteilung enthält das TBSG 2003 keine genauen Festlegungen, sodass diesbezüglich ein großer Gestaltungsspielraum bleibt. In der Praxis wird die Planung, Organisation und Durchführung i. d. R. durch die **Präventivfachkräfte** unter Beteiligung der **Sicherheitsvertrauenspersonen** und der **Personalvertretung** erfolgen. Die **Verantwortung** für die ordnungsgemäße Durchführung der Gefahrenbeurteilung liegt jedenfalls beim Dienstgeber, unabhängig davon, wer die Gefahrenbeurteilung durchführt.

ZU BERÜCKSICHTIGENDE FAKTOREN

o Das TBSG 2003 und zahlreiche Durchführungsverordnungen konkretisieren – bezogen auf die einzelnen Gefährdungspotentiale – jene Faktoren und Umstände, die bei der Gefahrenbeurteilung und bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen zu berücksichtigen sind:

Allgemein

- Gestaltung und Einrichtung der Arbeitsstätte
- Verwendung von Arbeitsmitteln und Arbeitsstoffen
- Gestaltung von Arbeitsplätzen, Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgängen,
- Ausbildung und Information der Bediensteten,
- Ergebnisse einer Gesundheitsüberwachung nach den §§ 21 und 22 TBSG 2003
- besonders gefährdete oder schutzwürdige Bedienstete

Gefährliche Arbeitsstoffe

Allgemein

- konkrete Arbeitsbedingungen
- Menge des gefährlichen Arbeitsstoffes
- Ausmaß, Art und Dauer der Exposition
- Grenzwerte
- Informationen der Hersteller und Importeure
- Informationen über mögliche Krankheiten und Gesundheitsschädigungen
- praktische Erfahrungen im Umgang mit dem gefährlichen Arbeitsstoff
- Prüfergebnisse und wissenschaftliche Erkenntnisse

biologische Arbeitsstoffe (beabsichtigte Verwendung)

- Risikogruppe
- Art und Häufigkeit der Tätigkeit

- mögliche Infektionswege
- aus der Arbeit der Bediensteten resultierende mögliche allergieauslösende oder toxische Wirkungen
- Informationen über mögliche oder tatsächlich aufgetretene Erkrankungen, die auf die Verwendung von biologischen Arbeitsstoffen zurückzuführen sind oder sein könnten
- die Ungewissheit hinsichtlich des Vorhandenseins von sowie die Gefährdung durch biologische Arbeitsstoffe, die im Organismus menschlicher Patienten oder von Tieren oder in den von Menschen oder Tieren stammenden Proben, Ausscheidungen oder Abfällen vorhanden sind oder sein könnten

biologische Arbeitsstoffe (unbeabsichtigte Verwendung)

- Informationen über Erfahrungen mit vergleichbaren Arbeitsplätzen
- wie oben, soweit ohne Kenntnis der Identität des Arbeitsstoffes möglich
- bei bekannter Identität: Risikogruppe

chemische Arbeitsstoffe

- konkrete Arbeitsbedingungen
- Menge, gefährliche Eigenschaften und Gesamtwirkung der verwendeten Arbeitsstoffe
- Ausmaß, Art und Dauer der Exposition einschließlich sonstiger Expositionswege
- Grenzwerte
- alle Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Bediensteten, die besonders gefährdeten Risikogruppen angehören
- Informationen der Hersteller und Importeure
- Ergebnisse von Messungen
- Ergebnisse einer Gesundheitsüberwachung
- Wirkungen der bereits getroffenen oder noch zu treffenden Vorbeugungsmaßnahmen

Explosionsgefahren

- charakteristische Eigenschaften und Kenndaten der verwendeten Arbeitsstoffe, die explosionsfähige Atmosphären bilden können
- Wahrscheinlichkeit und Dauer des Auftretens von explosionsfähigen Atmosphären und explosionsgefährdeten Bereichen
- Wahrscheinlichkeit des Vorhandenseins, der Aktivierung und des Wirksamwerdens von Zündquellen einschließlich elektrostatischer Entladungen
- Ausmaß der zu erwartenden Auswirkungen, mögliche Betroffenheit von Bediensteten
- Arbeitsmittel, deren Sicherheits-, Kontroll- und Regelvorrichtungen, elektrische Anlagen (Installationen), bauliche und örtliche Gegebenheiten, angewendete Arbeitsvorgänge und ihre möglichen Wechselwirkungen, Dienstbekleidung und persönliche Schutzausrüstung

- mögliche Explosionsgefahren, insbesondere bei Normalbetrieb, vorhersehbare Störfälle und Arbeiten, für die ein Arbeitsfreigabesystem vorgesehen ist
- Bereiche, die über Öffnungen mit Bereichen verbunden sind oder verbunden werden können, in denen explosionsfähige Atmosphären auftreten können

Bildschirmarbeit

- mögliche Beeinträchtigung des Sehvermögens
- physische und psychische Belastungen

Handhabung von Lasten

- Gewicht, Form und Größe der Last, Stabilität ihres Inhaltes, Handhabbarkeit, Entfernung vom Körper, Lage der Zugriffsstellen und eine dadurch gegebene Gefährdung der Bediensteten bei Unfällen
- Ausmaß der körperlichen Belastung, erforderliche Körperhaltung, Notwendigkeit von Drehbewegungen
- zur Verfügung stehender Raum, Abstützmöglichkeiten und deren Stabilität, Eigenschaften des Bodens, Erfordernis der Handhabung der Last in einer sicheren Höhe und in einer für den Bediensteten geeigneten Haltung, Beleuchtung, Temperatur, Luftfeuchtigkeit, Luftzufuhr
- Dauer und Häufigkeit der körperlichen Belastung, Arbeitstempo, erforderliche Ruhepausen, Entfernungen, über die die Last gehoben, gesenkt oder getragen werden muss

Lärm

- Ausmaß, Art und Dauer der Lärmeinwirkung einschließlich der Einwirkung von impulsförmigem Schall
- Grenzwerte
- alle Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Bediensteten, die besonders gefährdeten Risikogruppen angehören
- alle Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten durch Wechselwirkungen zwischen Lärm und arbeitsbedingten toxischen Substanzen sowie zwischen Lärm und Erschütterungen
- alle indirekten Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten durch Wechselwirkungen zwischen Lärm und Warnsignalen bzw. anderen Geräuschen, die beachtet werden müssen, um die Unfallgefahr zu verringern
- Informationen der Hersteller der benutzten Arbeitsmittel über Lärmemissionen

- Verfügbarkeit von alternativen Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren, die mit einer geringeren Lärmbelastung verbunden sind
- Ausdehnung der Lärmeinwirkung über die normale Arbeitszeit hinaus unter der Verantwortung des Dienstgebers
- Ergebnisse einer Gesundheitsüberwachung einschließlich, im Rahmen des Möglichen, veröffentlichte Informationen
- Verfügbarkeit von Gehörschutzeinrichtungen mit einer angemessenen dämmenden Wirkung

Erschütterungen

- Ausmaß, Art und Dauer der Einwirkung durch Erschütterungen einschließlich der Einwirkung von intermittierenden Erschütterungen und wiederholten Erschütterungen
- Grenzwerte
- alle Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit von Bediensteten, die besonders gefährdeten Risikogruppen angehören
- alle indirekten Auswirkungen auf die Sicherheit und Gesundheit der Bediensteten durch Wechselwirkungen zwischen Erschütterungen und dem Arbeitsplatz oder Erschütterungen und anderen Arbeitsmitteln
- Informationen der Hersteller der benutzten Arbeitsmittel über das Ausmaß der Erschütterungen
- Verfügbarkeit von alternativen Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren, die mit einer geringeren Belastung durch Erschütterungen verbunden sind
- Ausdehnung der Einwirkung durch Ganzkörper-Vibrationen über die normale Arbeitszeit hinaus unter der Verantwortung des Arbeitgebers
- Vorliegen besonderer Arbeitsbedingungen (z. B. Arbeit bei niedrigen Temperaturen)
- Ergebnisse einer Gesundheitsüberwachung einschließlich, im Rahmen des Möglichen, veröffentlichte Informationen

Sonstige physikalische Einwirkungen

- Ausmaß, Art und Dauer der Exposition
- Grenzwerte (sobald durch Verordnung festgelegt)
- Informationen der Hersteller der benutzten Arbeitsmittel zum Ausmaß der Einwirkungen
- Verfügbarkeit von alternativen Arbeitsmitteln und Arbeitsverfahren, die die Notwendigkeit einer Exposition gegenüber sonstigen physikalischen Einwirkungen verringern

Jugendliche

- Einrichtung und Gestaltung der Arbeitsstätte und des Arbeitsplatzes
- Gestaltung, Auswahl und Einsatz von Arbeitsmitteln

- Verwendung von Arbeitsstoffen
- Art, Ausmaß und Dauer allfälliger physikalischer, chemischer oder biologischer Einwirkungen
- Gestaltung der Arbeitsverfahren und Arbeitsvorgänge und deren Zusammenwirken
- Körperkraft, Alter, Stand der Ausbildung und Stand der Unterweisung der Jugendlichen

FESTLEGUNG

VON SCHUTZMASSNAHMEN

o Auf der Grundlage des Ergebnisses der Gefahrenbeurteilung ist in einem ersten Schritt zunächst zu **prüfen, ob und welche Maßnahmen zur Gefahrenverhütung notwendig** sind. Die Prüfung hat zu beinhalten:

- Welche Schutzmaßnahmen wurden bereits ergriffen?
- Sind diese Schutzmaßnahmen ausreichend? Sind sie zielführend?
- Könnten bzw. müssen weitere Schritte zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes ergriffen werden?
- In welchen Bereichen, an welchen Arbeitsplätzen etc. sind Verbesserungen dringend geboten?

o Grundlage für die Beurteilung der Notwendigkeit von Maßnahmen ist die **Festlegung von Schutzzielen**; diese ergeben sich insbesondere aus

- den **Bedienstetenschutzvorschriften**; dabei sind insbesondere jene Bestimmungen zu beachten, die den Dienstgeber konkret zur Ergreifung spezifischer Maßnahmen der Gefahrenverhütung verpflichten (wie z. B. § 5 As-V hinsichtlich der Verwendung gefährlicher Arbeitsstoffe);
- dem **Stand der Technik**, der i. d. R. durch technische Normen definiert wird;
- den **Grundsätzen der Gefahrenverhütung**, die im § 3 Abs. 3 TBSG 2003 grundgelegt sind;

o Der **Ist-Zustand** (Ergebnis der Gefahrenbeurteilung) ist mit dem **Soll-Zustand** (Schutzziele) zu **vergleichen**.

o In einem letzten Schritt sind die **notwendigen Schutzmaßnahmen konkret festzulegen**, wobei

- unter Berücksichtigung des Ausmaßes der Gefährdung mehrere notwendige Maßnahmen nach ihrer **Dringlichkeit** zu reihen, sind
- **Umsetzungsfristen** vorzusehen sind (sofern die Umsetzung der betreffenden Maßnahme nicht umgehend erfolgt), und
- festzulegen ist, wer für die Umsetzung **zuständig** ist.

ÜBERPRÜFUNG UND AKTUALISIERUNG

o Der Dienstgeber hat geeignete Vorkehrungen für eine **regelmäßige Überprüfung der Gefahrenbeurteilung und der Wirksamkeit und Einhaltung der Maßnahmen zur Gefahrenverhütung** zu treffen. diese sind

erforderlichenfalls an geänderte Gegebenheiten **anzupassen**.

- o Eine Überprüfung und erforderlichenfalls Anpassung hat insbesondere zu erfolgen
- bei der Einführung neuer **Arbeitsmittel, Arbeitsstoffe** oder **Arbeitsverfahren**
- nach **Arbeitsunfällen**
- bei Auftreten von **Erkrankungen**, bei denen der begründete Verdacht besteht, dass sie arbeitsbedingt sind
- nach Ereignissen, die **beinahe zu einem Arbeitsunfall** geführt hätten
- bei **neuen Erkenntnissen** über den Stand der Technik und auf dem Gebiet der Arbeitsgestaltung

o Daneben besteht eine Verpflichtung des Dienstgebers zur Überprüfung der Art, des Ausmaßes und der Dauer der **Einwirkung von gefährlichen Arbeitsstoffen in regelmäßigen Zeitabständen** einschließlich einer Überprüfung und allfälligen Anpassung von Gefahrenbeurteilung und Schutzmaßnahmen.

o Im Falle einer Überprüfung und Anpassung der Gefahrenbeurteilung oder von Maßnahmen zur Gefahrenverhütung muss **auch eine Anpassung des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments** erfolgen. Dabei muss aus dem Dokument auch hervorgehen, wer die Überprüfung und Anpassung vorgenommen hat, wann sie erfolgt ist und auf welchen Bereich sie sich bezieht.

GEFAHRENBEURTEILUNG NACH DEM TIROLER MUTTERSCHUTZGESETZ 1998

o Die Ermittlung, Beurteilung und Verhütung von Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit werdender und stillender Mütter wird in den §§ 1a und 1b des Tiroler Mutterschutzgesetzes 1998 (TMSchuG) geregelt.

- o Die **Gefahrenbeurteilung nach dem TMSchuG**
- ist **zusätzlich** zur allgemeinen Gefahrenbeurteilung nach § 4 TBSG 2003 durchzuführen, kann aber gemeinsam mit dieser durchgeführt werden,
- muss nur für Arbeitsplätze erfolgen, an denen Frauen beschäftigt werden,
- betrifft Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden Müttern und ihre Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen,
- ist ebenfalls zu dokumentieren (Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument).

Es kommt darauf an, ob auf einem Arbeitsplatz eine Bedienstete beschäftigt wird; die Pflicht zur Gefahrenbeurteilung besteht unabhängig von einer Schwangerschaft!

o Das TMSchuG enthält eine Aufzählung von Einwirkungen, deren Art, Ausmaß und Dauer bei der Gefahrenbeurteilung jedenfalls zu berücksichtigen ist:

- Stöße, Erschütterungen oder Bewegungen
- Bewegen schwerer Lasten von Hand im Hinblick auf die Auswirkungen für den Rücken- und Lendenwirbelbereich
- Lärm
- ionisierende und nicht ionisierende Strahlungen
- extreme Kälte und Hitze
- Bewegungen und Körperhaltungen, geistige und körperliche Ermüdung und sonstige mit der Tätigkeit der Dienstnehmerin verbundene körperliche Belastungen
- biologische und gesundheitsgefährdende Arbeitsstoffe
- bestimmte Arbeitsverfahren

o Ergibt die Gefahrenbeurteilung Gefahren für die Sicherheit und Gesundheit von werdenden und stillenden Müttern oder mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Schwangerschaft oder das Stillen, so hat der Dienstgeber diese Gefahren und Auswirkungen durch eine **Änderung der Beschäftigung auszuschließen**. Ist eine Änderung der Arbeitsbedingungen aus objektiven Gründen nicht möglich oder dem Dienstgeber oder der Bediensteten nicht zumutbar, so ist die Bedienstete auf einem **anderen Arbeitsplatz** zu beschäftigen; besteht kein geeigneter Arbeitsplatz, ist sie vom **Dienst freizustellen**.

SICHERHEITS- UND GESUNDHEITSSCHUTZDOKUMENT

o Das **Ergebnis der Gefahrenbeurteilung** und die durchzuführenden **Maßnahmen zur Gefahrenverhütung** sind schriftlich festzuhalten. Diese Dokumentation dient folgenden **Zwecken**:

- Sie ist Grundlage für die Umsetzung der erforderlichen Maßnahmen der Gefahrenverhütung, die Kontrolle ihrer Durchführung und die Information und Unterweisung der Bediensteten;
- Sie belegt die ordnungsgemäße Durchführung der Gefahrenbeurteilung, insbesondere auch im Haftungsfall, gegenüber Behörden und Gerichten, der Unfallversicherung, den Bediensteten und deren Vertretern.

o Das Gesetz und die Dok-V lassen hinsichtlich der **Gestaltung** der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente einen **großen Spielraum** und enthalten im Wesentlichen folgende Vorgaben:

- Ein Dokument kann sich auf eine gesamte Arbeitsstätte, auf eine bestimmte Organisationseinheit (Abteilung) oder auf bestimmte Arbeitsräume, Arbeitsplätze oder Baustellen etc beziehen;
- Gleichartige Arbeitsplätze, Arbeitsvorgänge oder Gefahrenbereiche können zusammengefasst dokumentiert werden; es ist aber sicherzustellen, dass die Dokumentation alle Arbeitsvorgänge und Arbeitsplätze berücksichtigt;

- Wenn es aus Gründen der Gefahrenverhütung erforderlich ist, muss die Dokumentation arbeitsplatzbezogen erfolgen;
- Die Dokumentation ist übersichtlich und möglichst einheitlich zu gestalten;
- Die Dokumentation kann automationsunterstützt und, soweit dies zweckmäßig ist, auch in graphischer Form (z. B. durch Verwendung von Symbolen, Plänen, Layouts und Skizzen) erfolgen;

Wie die Dokumentation letztendlich vorgenommen wird, hängt von verschiedensten Faktoren ab, wie z. B. Art und Größe der Dienststelle, Art der Arbeitsvorgänge, bestehende Gefahren, bei der Gefahrenbeurteilung angewandte Methoden, vorhandene EDV-Ausstattung, vorgesehene Verwendung der Dokumente für sonstige Zwecke, voraussichtlicher Aktualisierungsbedarf.

o **Inhalt:** Die Dok-V enthält folgende Mindestvorgaben:

Mindestinhalt des Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokuments

Formale Angaben

- Wer hat die Gefahrenbeurteilung durchgeführt?
- Wann?
- Für welchen Bereich gilt das Dokument? Wie viele Bedienstete sind dort beschäftigt?
- Welche Personen sind für Angelegenheiten des Bedienstetenschutzes zuständig? (entweder Liste dieser Personen oder Angabe einer Auskunftsstelle)

Ergebnisse der Gefahrenbeurteilung

- festgestellte Gefahren
- durchzuführende Maßnahmen der Gefahrenverhütung auf technischem und organisatorischem Gebiet
- bei Maßnahmen, die nicht umgehend umgesetzt werden können, Angaben über die Zuständigkeit für die Umsetzung und über die Umsetzungsfrist

Zusätzliche Angaben

(soweit aufgrund besonderer Gefahren, Arbeitsvorgänge, dienstlicher Umstände usw. erforderlich)

- Untersuchungspflichten nach der GÜ-V
- Tätigkeiten, für die besondere Fachkenntnisse notwendig sind (s. Fachk-V)
- Konkrete Angabe der für eine Tätigkeit notwendigen persönlichen Schutzausrüstung (s. PSA-V)
- Angabe besonderer Gefahrenbereiche (z. B. elektrische Spannung, Lärm, ionisierende Strahlung) samt den vorgesehenen Maßnahmen der Gefahrenverhütung (z. B. Zutrittsbeschränkungen)
- Vorsorge für ernste und unmittelbare Gefahren, wenn im betreffenden Bereich damit zu rechnen ist; Dokumentation der notwendigen Maßnahmen und Anweisungen

- Angabe der einzuhaltenden Grenzwerte (gefährliche Arbeitsstoffe, Lärm, Erschütterungen)
- Verzeichnis der verwendeten gefährlichen Arbeitsstoffe*
- Verzeichnis der nach der Am-V prüfpflichtigen Arbeitsmittel samt Prüf- und Wartungsplänen*
- Brandschutzordnung* (sofern ein erhöhter Brandschutz nach § 45 Ast-V oder § 7 TFPO 1998 besteht)
- Evakuierungspläne*
- Explosionsschutzdokument* (für explosionsgefährdete Bereiche nach der VEXAT)
- bei der Festlegung von Schutzmaßnahmen allenfalls angewandte technische Normen, Richtlinien etc.

* Diese Unterlagen können auch gesondert geführt werden; in diesem Fall muss das Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument einen Verweis auf diese Unterlagen enthalten.

o In Arbeitsstätten, in denen nicht mehr als 15 Bedienstete beschäftigt werden und in denen keine Gefahren bestehen, für die Schutzmaßnahmen festzulegen sind, ist eine **Dokumentation in vereinfachter Form** möglich (Anlage zur DOK-VO).

o Aus dem Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokument muss sich ferner ergeben, welche Personen als **Vertreter des Dienstgebers für Fragen der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes** zuständig sind oder welche **Organisationseinheit** beim Dienstgeber nähere Auskünfte über Personen und Dienste mit besonderen Aufgaben auf diesem Gebiet erteilt.

o Es muss gewährleistet sein, dass alle Berechtigten (insbesondere Präventivfachkräfte, SVP, Organe der Personalvertretung) Zugang zu den Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten haben. Ist der jederzeitige Zugang nicht auf andere Weise sichergestellt, muss ein Ausdruck der Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumente zur Einsichtnahme aufliegen.

SONSTIGE

DOKUMENTATIONSPFLICHTEN

o Aufzeichnungen über Arbeitsunfälle:

Der Dienstgeber hat über alle Arbeitsunfälle, die eine Verletzung eines Bediensteten mit einem Arbeitsausfall von mehr als drei Kalendertagen oder den Tod eines Bediensteten zur Folge haben Aufzeichnungen zu führen; diese sind mindestens fünf Jahre aufzubewahren.

o Verzeichnis der Bediensteten, die einer Einwirkung durch besonders gefährliche Arbeitsstoffe ausgesetzt sind:

Der Dienstgeber hat ein Verzeichnis jener Bediensteten zu führen, die bei der Arbeit einer Einwirkung durch biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 3 oder 4 oder durch krebserzeugende, erbgutverändernde oder fortpflanzungsgefährdende Arbeitsstoffe ausgesetzt

sind; dieses hat für jeden Bediensteten insbesondere folgende Angaben zu enthalten:

- Name, Geburtsdatum, Geschlecht;
- Bezeichnung der Arbeitsstoffe;
- Art der Gefährdung;
- Art und Dauer der Tätigkeit;
- soweit vorhanden, Datum und Ergebnis von Messungen im Arbeitsbereich;
- Angaben zur Exposition;
- Unfälle und Zwischenfälle im Zusammenhang mit diesen Arbeitsstoffen.

Das Verzeichnis ist stets auf dem aktuellen Stand zu halten. Nach dem Ende der Exposition sind die Aufzeichnungen mindestens 40 Jahre aufzubewahren.

o Verzeichnis der Bediensteten, die Tätigkeiten durchführen, für die ein Nachweis der Fachkenntnisse erforderlich ist

Dieses hat alle Bediensteten aufzuführen, die Tätigkeiten durchführen, für die die FachK-V einen Nachweis der Fachkenntnisse verlangt. Das Verzeichnis muss auch Angaben über den Nachweis der Fachkenntnisse enthalten und ist stets auf aktuellem Stand zu halten.

43.

Bedienstetenschutz aktuell: Gesundheitsüberwachung

Rechtsgrundlagen: §§ 5 Abs. 2 lit. c, 16, 21, 22 und 23 TBSG 2003, GÜ-V, § 5 Dok-V

Die im TBSG 2003 und der GÜ-V geregelte Gesundheitsüberwachung verpflichtet den Dienstgeber zur Schaffung eines Systems, das dem Auftreten von Krankheiten, die mit der Tätigkeit der Bediensteten in Verbindung stehen könnten, umfassend vorbeugt. Dieses System soll dabei so ausgelegt sein, dass es so früh wie möglich eine Beeinträchtigung der Gesundheit erkennen lässt.

Im Rahmen der Gesundheitsüberwachung sind folgende Arten von Untersuchungen vorgesehen:

- o Verpflichtende **Eignungs- und Folgeuntersuchungen**
- o Fakultative **sonstige besondere Untersuchungen**
- o Fakultative **Untersuchungen des Gehörs**

EIGNUNGS- UND FOLGEUNTERSUCHUNGEN

o Für bestimmte Tätigkeiten, bei denen die **Gefahr einer Berufskrankheit** besteht, dürfen Bedienstete nur herangezogen werden, wenn ihre gesundheitliche Eignung vor Aufnahme der Tätigkeit in einer speziellen arbeitsmedizinischen Untersuchung festgestellt wurde und bei Fortdauer der Tätigkeit regelmäßig überprüft wird.

o **Untersuchungspflichten** bestehen im Wesentlichen **bei folgenden Einwirkungen:**

Eignungs- und Folgeuntersuchungen

- Blei, seine Legierungen und Verbindungen
- Phosphorsäureester
- Quecksilber und seine anorganischen Verbindungen
- Arsen oder seine Verbindungen

- Mangan oder seine Verbindungen
- Cadmium oder seine Verbindungen
- Chrom-VI-Verbindungen
- Benzol
- Toluol oder Xylol
- aromatische Nitro- und Aminoverbindungen
- Trichlormethan (Chloroform), Trichlorethen (Trichlorethylen), Tetrachlormethan (Tetrachlorkohlenstoff), Tetrachlorethan, Tetrachlorethen (Perchloräthylen) oder Chlorbenzole
- Ethylenglykoldinitrat (Nitroglykol), Glycerintrinitrat (Nitroglycerin)
- Kohlenstoffdisulfid (Schwefelkohlenstoff)
- Rohparaffin, Teer, Teeröle, Anthrazen, Pech oder Ruß mit hohem Anteil an polycyclischen aromatischen Kohlenwasserstoffen
- quarz- oder asbesthaltiger Staub, Hartmetallstaub
- Schweißrauch oder Aluminiumstaub
- Rohbaumwoll- oder Flachsstaub
- Fluor oder seine anorganischen Verbindungen
- Dimethylformamid
- Isocyanate

o Der Dienstgeber hat die **Bediensteten vor Aufnahme der Tätigkeit über die Untersuchungspflicht zu informieren** und ihnen die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche **freie Zeit** zu gewähren. Die **Kosten** der Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen.

o Bei Aufnahme der Tätigkeit darf die **Eignungsuntersuchung höchstens zwei Monate zurückliegen**.

o Die **Zeitabstände für Folgeuntersuchungen** werden in der Anlage 1 der VGÜ festgelegt. Notwendige

Verkürzungen dieser Zeitabstände sind vom untersuchenden Arzt im Einzelfall festzulegen.

o Die Untersuchungen sind von einem **Arzt**, der über eine **arbeitsmedizinische Ausbildung** verfügt, nach den anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin durchzuführen. Detaillierte **Richtlinien für die Durchführung der Untersuchungen** (insbesondere Untersuchungsverfahren, Beurteilungskriterien, zu beachtende Grenzwerte) enthält die Anlage 2 der VGÜ.

Ablauf bei Eignungs- und Folgeuntersuchungen:

1. Untersuchung durch Arbeitsmediziner
2. Befund über Untersuchungsergebnisse und Beurteilung („geeignet“ oder „nicht geeignet“)
3. Übermittlung und Erläuterung des Befundes mit dem Bediensteten, wenn dieser es verlangt
4. Mitteilung der Beurteilung an den Dienstgeber und den Bediensteten; gleichzeitig sind die allenfalls gebotene Verkürzung des Zeitabstandes bis zur Folgeuntersuchung und allfällige Einschränkungen für die dienstliche Tätigkeit mitzuteilen
5. allenfalls: Überprüfung von Befund und Beurteilung auf Antrag des betroffenen Bediensteten durch Wiederholung der Untersuchung bei einem anderen Arbeitsmediziner

o Alle Bereiche mit Tätigkeiten, die Eignungs- und Folgeuntersuchungen erforderlich machen, müssen in den **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** **angeführt** werden.

o Die Beschäftigung von Bediensteten mit Tätigkeiten, bei denen die Gefahr einer Berufskrankheit besteht, ist unabhängig von der Durchführung einer Eignungsuntersuchung **nicht zulässig**, wenn durch ein vom Bediensteten **vorgelegtes ärztliches Zeugnis** nachgewiesen wird, dass sein Gesundheitszustand eine derartige Tätigkeit nicht zulässt.

SONSTIGE BESONDERE UNTERSUCHUNGEN

o Üben Bedienstete Tätigkeiten aus, bei denen sie bestimmten Einwirkungen ausgesetzt sind, die aus arbeitsmedizinischer Sicht besondere ärztliche Untersuchungen geboten erscheinen lassen, haben diese das Recht, sich **auf eigenen Wunsch** vor Aufnahme der Tätigkeit und bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Abständen einer **allgemeinen ärztlichen Untersuchung** zu unterziehen; eine Beschäftigung ist jedoch auch ohne Durchführung derartiger Untersuchungen zulässig.

o Sonstige besondere Untersuchungen sind **bei folgenden Einwirkungen** vorgesehen:

Sonstige besondere Untersuchungen:

- eindeutig krebserzeugende Arbeitsstoffe im Sinne der GKV 2003
- biologische Arbeitsstoffe der Gruppen 2, 3 oder 4 gemäß § 2 lit. 1 sublit. aa TBSG 2003
- regelmäßige Nacharbeit

o Der Dienstgeber hat die **Bediensteten über die Möglichkeit einer besonderen Untersuchung** zu **informieren** und ihnen die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche **freie Zeit** zu gewähren. Die **Kosten** der Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen.

o Die Untersuchungen sind von einem **Arzt**, der über eine **arbeitsmedizinische Ausbildung** verfügt, nach den anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin durchzuführen. Detaillierte **Richtlinien für die Durchführung der Untersuchungen** (insbesondere Untersuchungsverfahren, Beurteilungskriterien, zu beachtende Grenzwerte) enthält die Anlage 2 der VGÜ.

Ablauf bei sonstigen besonderen Untersuchungen:

1. Untersuchung durch Arbeitsmediziner
2. Befund über Untersuchungsergebnisse
3. Übermittlung und Erläuterung des Befundes mit dem Bediensteten, wenn dieser es verlangt

o Alle Bereiche mit Tätigkeiten, die sonstige besondere Untersuchungen erforderlich machen, müssen in den **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten** **angeführt** werden.

UNTERSUCHUNGEN BEI LÄRMEINWIRKUNG

o Bedienstete, die bei ihrer Tätigkeit einer gesundheitsgefährdenden Lärmeinwirkung ausgesetzt sind, haben das Recht, **auf eigenen Wunsch** vor Aufnahme der Tätigkeit und bei Fortdauer der Tätigkeit in regelmäßigen Abständen, mindestens jedoch alle fünf Jahre, eine **Untersuchung des Gehörs** vornehmen zu lassen; eine Beschäftigung ist jedoch auch ohne Durchführung derartiger Untersuchungen zulässig.

o Eine **gesundheitsgefährdende** Lärmeinwirkung liegt vor, wenn die Lärmbelastung

- die oberen Auslöswerte nach § 1 der Verordnung physikalische Einwirkungen überschreitet oder
- die unteren Auslöswerte nach § 1 der Verordnung physikalische Einwirkungen überschreitet und die

Bewertung und Messung im Rahmen der Gefahrenbeurteilung auf ein Gesundheitsrisiko hindeutet

obere Auslösewerte	untere Auslösewerte
85 db A-frequenzbewerteter Tags-Lärmexpositionspegel	80 db A-frequenzbewerteter Tags-Lärmexpositionspegel
137 dB C-frequenzbewerteter Spitzenschalldruckpegel	135 dB C-frequenzbewerteter Spitzenschalldruckpegel
bei täglich erheblich schwankender Lärmbelastung gilt anstatt des jeweiligen Tages-Lärmexpositionspegels ein entsprechender Wochen-Lärmexpositionspegel als oberer bzw. unterer Auslösewert	

o Der Dienstgeber hat die **Bediensteten über die Möglichkeit einer Untersuchung des Gehörs zu informieren** und ihnen die für die Durchführung der Untersuchungen erforderliche **freie Zeit** zu gewähren. Die **Kosten** der Untersuchungen hat der Dienstgeber zu tragen.

o Die Untersuchungen sind nach den anerkannten Regeln der Arbeitsmedizin durchzuführen. Detaillierte **Richtlinien für die Durchführung der Untersuchungen** (insbesondere Untersuchungsverfahren, Beurteilungskriterien, zu beachtende Grenzwerte) enthält die Anlage 2 der VGÜ.

Ablauf bei Untersuchungen des Gehörs:

1. Untersuchung durch Arzt
2. Befund über Untersuchungsergebnisse
3. Übermittlung und Erläuterung des Befundes mit dem Bediensteten, wenn dieser es verlangt

o Alle Bereiche mit Tätigkeiten, die Untersuchungen des Gehörs erforderlich machen, müssen in den **Sicherheits- und Gesundheitsschutzdokumenten angeführt** werden.

GESUNDHEITSAKTEN

o Der Dienstgeber hat für jeden Bediensteten, der sich einer verpflichtenden oder fakultativen Gesundheitsüberwachung unterzieht, persönliche Gesundheitsakten zu führen; diese müssen folgende **Angaben** enthalten

- Vor- und Zuname, Geburtsdatum und Anschrift;
- Art der Tätigkeit, die die Untersuchungspflicht begründet;
- Datum der Aufnahme dieser Tätigkeit;
- Datum der Beendigung dieser Tätigkeit;
- Name und Anschrift des untersuchenden Arztes;
- Datum jeder Untersuchung.
- alle Beurteilungen der untersuchenden Ärzte über die gesundheitliche Eignung.

o Nach dem Ende der Gesundheitsüberwachung hat der Dienstgeber die Aufzeichnungen **mindestens 40 Jahre aufzubewahren**.

o Es handelt sich um **personenbezogene Daten**, die **vertraulich** zu behandeln sind.

o Jeder Bedienstete muss **Zugang** zu den ihn persönlich betreffenden Aufzeichnungen und Unterlagen haben; sie dürfen ohne seine Zustimmung keinesfalls an nicht berechnigte Personen weitergegeben werden.

SOFORTMASSNAHMEN BEI GESUNDHEITSSCHÄDIGUNG

o Die GÜ-V sieht für den Fall, dass bei einer Untersuchung bei einem Bediensteten berufsbedingte Gesundheitsschädigungen festgestellt werden, im Wesentlichen folgende Sofortmaßnahmen vor:

Sofortmaßnahmen:

1. Unverzügliche Information des Bediensteten und des Dienstgebers durch den untersuchenden Arzt
2. Überprüfung der Gefahrenbeurteilung und der auf dieser Grundlage festgelegten Schutzmaßnahmen
3. Durchführung aller erforderlichen Maßnahmen zur Ausschaltung oder Verringerung des Risikos unter Hinzuziehung der Präventivfachkräfte
4. Erforderlichenfalls Heranziehung des betroffenen Bediensteten zu einer anderen Tätigkeit, bei der kein Risiko einer weiteren Exposition besteht
5. Vorkehrungen für eine kontinuierliche Gesundheitsüberwachung und Überprüfung des Gesundheitszustandes aller anderen Bediensteten, die in ähnlicher Weise exponiert waren

SONSTIGES

o Der Dienstgeber hat den **untersuchenden Ärzten Zugang** zu den Arbeitsplätzen der zu untersuchenden Bediensteten sowie zu allen für die Durchführung oder Beurteilung notwendigen Informationen, wie zum Beispiel zu Messergebnissen, zu gewähren.

o Alle **Krankheits- und Todesfälle**, bei denen festgestellt wurde, dass sie Folge einer berufsbedingten Exposition gegenüber gefährlichen Arbeitsstoffen sind, sind dem für den **inneren Dienst zuständigen Organ** zu **melden**.

o Nach **Beendigung einer Tätigkeit**, für die Untersuchungen vorgesehen sind, hat der Dienstgeber dafür zu sorgen, dass der Bedienstete darüber **aufgeklärt** wird, welche Maßnahmen der Gesundheitsüberwachung nach Abschluss der Exposition gegenüber einem gefährlichen Arbeitsstoff erfolgen können.

44.

Veranstaltungshinweis:

1. GemNova.net-Kongress am 21. Oktober 2005 in Innsbruck

Das Zentrum für Verwaltungsmanagement der Uni Innsbruck und das Institut für Public Management der EURAC Bozen laden die Tiroler und Südtiroler Gemeinden ein zum

1. GemNova.net-Kongress

Stadtmagistrat Innsbruck, Plenarsaal 6. Stock, Maria Theresien-Straße 18, 6010 Innsbruck

Freitag, 21. Oktober 2005, Beginn 9:00 Uhr

Begrüßung:

Hilde Zach – Bürgermeisterin der Stadt Innsbruck

Einführung:

Dr. Anna Hosp – Landesrätin für Personal, Gemeindeangelegenheiten, Raumordnung, Naturschutz und Staatsbürgerschaft

Dipl.-VW Hubert Rauch – Präsident des Tiroler Gemeindeverbandes

Prof. Dr. Kurt Promberger – Leiter des Zentrums für Verwaltungsmanagement der Universität Innsbruck und des Instituts für Public Management der Europäischen Akademie in Bozen

Referenten:

Dr. Christoph Platzgummer – Magistratsdirektor der Stadt Innsbruck

HR Mag. Franz Rauter – Leiter der Abteilung Raumordnung-Statistik der Tiroler Landesregierung

Mag. (FH) Jochl Grießer – Kufgem Innsbruck

Roland Klingler – Gemeinde Mils

Dr. Renzo Caramaschi – Generaldirektor der Stadt Bozen

u.v.m



Universität Innsbruck
Zentrum für Verwaltungsmanagement

Wir freuen uns auf Sie!



Europäische Akademie Bozen
Institut für Public Management

Kongressprogramm unter www.gemnova.net

Anmeldung:

Zentrum für Verwaltungsmanagement, Universität Innsbruck

Universitätsstraße 15, A-6010 Innsbruck

Tel.: +43-(0)512-572464-11

Fax: +43-(0)512-572464-19

E-Mail: office@gemnova.net

www.verwaltungsmanagement.at



<http://www.gemnova.net>

45.

Landeskunde im neuen Medium: Tirol multimedial auf CD-ROM und im Internet

Das im Mai dieses Jahres erschienene Werk „Tirol multimedial“ macht kompaktes Wissen über Tirol über das Internet und auf CD-ROM zugänglich. Natur, Geschichte und Kultur des Landes Tirol und seine prägenden Persönlichkeiten werden umfassend und übersichtlich dargestellt.

„Tirol multimedial“ ist mit 670 Bildern, Zeichnungen, Animationen und Grafiken illustriert, die CD-ROM-Version enthält darüber hinaus noch 30 Videos und Musikstücke. Eine interne Suchmaschine, Übersichten und eine ausgeklügelte Benutzerführung erlauben eine rasche und einfache Orientierung. Eine interaktive Landkarte, eine Zeitachse, Puzzles, Rätsel und ein Geographie-Spiel nutzen die Möglichkeiten des neuen Mediums. Als auf Tirol bezogenes Nachschlagewerk erscheint das Werk besonders geeignet.

In der vorliegenden digitalen Darstellung ist nicht der lineare Text, sondern die illustrierte Bildschirmseite das zentrale Gestaltungselement. Auf 290 solchen mit Fotos, Grafiken und zum Teil auch mit Animationen illustrierten Seiten berichten ausgewiesene Autoren – wie Hannes Kautzky, Erika Wimmer, Michael Gehler, Milena Meller, Fred Steinacher und andere – tirolbezogen über Regionen und Lebensräume, Landschaftsformen und Naturjuwele; historische und politische Zusammenhänge, Frauen, Literatur, Musik, Bildende Kunst und Volkskunst, Wissenschaft und Bildung, Religion und Brauchtum, Wirtschaft und Sport.

Ein bebildertes 220 Einträge umfassendes Glossar gibt über Fachbegriffe und bedeutende Tirolerinnen und

Tiroler Auskunft. Eine Zeitachse listet die Ereignisse aus der Tiroler Geschichte auf und stellt sie dem Weltgeschehen gegenüber. Eine interaktive Landkarte ermöglicht das spielerische Erlernen geographischer Kenntnisse. Einstellungen aus historischen Filmen, zum Teil filmische Raritäten, wurden nachgedreht und so das Tirol „von einst“ dem Tirol „von jetzt“ gegenüber gestellt.

Die Herstellung des Werkes wurde durch die Kulturabteilung des Landes Tirol gefördert. Das Werk ist unter der Federführung der Herausgeber Hannes Kautzky, Manfred Pascher, Leonore Golling und Helmut Essenschläger konzipiert und umgesetzt worden. Die CD-ROM Version des Werkes, mit Videodateien und Musikstücken, ist über den loewenzahn verlag um €29,- zu beziehen (per E-Mail zu bestellen unter *loewenzahn@studienverlag.at*). Die Website – sie wird inzwischen täglich von durchschnittlich hundert Besuchern, sprich Computern, aufgerufen – ist über die Adresse *www.tirolmultimedial.at* zu erreichen.

Das Werk wendet sich vor allem an die jüngere Generation und ist vor allem auch für Jungbürger von Interesse. Die Herausgeber stellen das Werk im Rahmen einer halbstündigen Präsentation mit Laptop und Datenbeamer auch vor.

Kontaktperson: Dr. Manfred Pascher,
6020 Innsbruck,
E-Mail: *pascher@inomedia.at*,
Tel. 0699/10040521

46.

Abgabenertragsanteile der Gemeinden – Jänner bis September 2005

Ertragsanteile an	Jänner bis September		Differenz	Änderung
	2004	2005		
EINKOMMEN- UND VERMÖGENSTEUERN	in Euro	in Euro	in Euro	in %
Veranlagter Einkommensteuer	14.355.406	14.059.491	-295.916	-2,06
Lohnsteuer	123.623.879	124.083.537	459.657	0,37
Kapitalertragsteuer	4.369.729	6.886.224	2.516.496	57,59
Kapitalertragsteuer auf Zinsen	6.186.932	6.007.483	-179.449	-2,90
Körperschaftssteuer	22.910.187	24.515.658	1.605.470	7,01
Bodenwertabgabe	492.677	468.194	-24.482	-4,97
SUMME Einkommen- und Vermögensteuern	171.938.810	176.020.586	4.081.776	2,37
SONSTIGEN STEUERN				
Umsatzsteuer*	145.910.058	157.746.317	11.836.259	8,11
Abgabe von alkoholischen Getränken	3.191	1.209	-1.982	-62,11
Biersteuer	2.498.783	2.487.399	-11.383	-0,46
Mineralölsteuer	5.312.284	5.455.873	143.589	2,70
Alkoholst., Branntweinaufschl., Monopolausgl.	1.545.959	1.467.443	-78.516	-5,08
Weinsteuer	53	6	-47	-89,09
Schaumwein- und Zwischenerz.-Steuer	350.308	265.325	-84.983	-24,26
Werbeabgabe	2.593.225	2.614.549	21.324	0,82
Grunderwerbssteuer	40.769.169	42.110.506	1.341.337	3,29
SUMME sonstige Steuern	198.983.029	212.148.627	13.165.598	6,62
Verbleiben Ertragsanteile an Einkommen- und Vermögensteuer und sonstigen Steuern	370.921.840	388.169.213	17.247.374	4,65
Zuteilung gemäß § 12 Abs. 2 FAG	3.544.677	0	-3.544.677	-100,00
Summe ohne Zwischenabrechnung	374.466.517	388.169.213	13.702.697	3,66
Zwischenabrechnung**	5.705.385	4.836.689	-868.696	-15,23
G E S A M T	380.171.902	393.005.902	12.834.001	3,38
Aufrollung Zwischenabrechnung 2002	0	27.203	27.203	0,00
Aufrollung Zwischenabrechnung 2003	0	27.732	27.732	0,00
GESAMT INKL. AUFROLLUNG	380.171.902	393.060.837	12.888.936	3,39
*davon Getränkesteuerausgleich				
	33.548.574	35.981.844	2.433.270	7,25
**davon Getränkesteuerausgleich				
	500.723	677.254	176.531	35,26
<i>Summe</i>	34.049.297	36.659.098	2.609.801	7,66

Von den Mehreinnahmen an Vorschüssen in der Höhe von € 17.247.374,- entfallen durch die Regelung im Finanzausgleichsgesetz 2005 (Änderung des Vervielfachers bei Gemeinden bis 10.000 Einwohner von 1 1/3 auf 1 1/2) und des damit verbundenen höheren abgestuften Bevölkerungsschlüssels auf die Gemeinden Tirols rd € 3.930.000,-. Dies entspricht als Differenz zwischen ursprünglichem und neuem abgestuften Bevölkerungsschlüssel einem Prozentsatz von rd. 1 %.

**VERBRAUCHERPREISINDEX
FÜR JULI 2005**
(vorläufiges Ergebnis)

	Juni 2005 (endgültig)	Juli 2005 (vorläufig)
Index der Verbraucherpreise 2000		
Basis: Durchschnitt 2000 = 100	110,8	110,5
Index der Verbraucherpreise 96		
Basis: Durchschnitt 1996 = 100	116,6	116,2
Index der Verbraucherpreise 86		
Basis: Durchschnitt 1986 = 100	152,5	152,0
Index der Verbraucherpreise 76		
Basis: Durchschnitt 1976 = 100	237,0	236,4
Index der Verbraucherpreise 66		
Basis: Durchschnitt 1966 = 100	415,9	414,8
Index der Verbraucherpreise I		
Basis: Durchschnitt 1958 = 100	530,0	528,5
Index der Verbraucherpreise II		
Basis: Durchschnitt 1958 = 100	531,6	530,2

Der Index der Verbraucherpreise 2000 (Basis: Durchschnitt 2000 = 100) für den Kalendermonat Juli 2005 beträgt 110,5 (vorläufige Zahl) und ist somit gegenüber Juni 2005 (110,8 endgültige Zahl) um 0,3% rückläufig (Juni 2005 gegenüber Mai 2005: + 0,4%). Gegenüber Juli 2004 ergibt sich eine Steigerung um 2,2% (Juni 2005/2004: +2,3%).

Erscheinungsort Innsbruck
Verlagspostamt 6020 Innsbruck P. b. b.

MEDIENINHABER (VERLEGER):
Amt der Tiroler Landesregierung,
Abteilung Gemeindeangelegenheiten,
6010 Innsbruck, Tel. 0512/508-2370

Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Helmut Praxmarer

Offenlegung gemäß § 5 Mediengesetz: Medieninhaber Land Tirol

Erklärung über die grundlegende Richtung: Information der Gemeinden

Druck: Eigendruck